

RECHTSPRAAK

Paragon verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst nadat werknemer zich op LinkedIn kritisch uitlaat over racistische uitlating van een collega. Hoewel deze uitlating verwijtbaar wordt geacht, is zij volgens de rechter begrijpelijk gezien de ernst van het eerdere incident en het gebrek aan opvolging door Paragon. Omdat Paragon bovendien geen herplaatsingsinspanningen heeft verricht, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Paragon is een bedrijf dat zich bezighoudt met public relations en klantcommunicatie, en heeft 210 werknemers in dienst. Werknemer werkt daar sinds 1 mei 2019 als Traffic Manager met een brutomaandsalaris van € 3.238,76. Al voor het officiële dienstverband was werknemer vanaf oktober 2018 via een detacheringsovereenkomst bij Paragon werkzaam. In 2022 en 2023 organiseerde Paragon coachingsessies om de werksfeer te verbeteren. Op 15 juni 2023 ving werknemer op dat een collega in bijzijn van anderen het woord “pinguïns” gebruikte voor collega’s die een hoofddoek dragen. Dit leidde tot een discussie tussen werknemer en twee collega’s, onder wie degene die het woord had gebruikt. Werknemer informeerde een collega met hoofddoek hierover, die vervolgens een klacht indiende. Er volgden gesprekken met het management, waarin werknemer aangaf dat Paragon volgens hem niet genoeg deed tegen discriminatie en racisme. In december 2023 meldde werknemer zich ziek. Hij bleef deels arbeidsongeschikt en was op 3 december 2024 nog bezig met re-integratie. In 2024 werden opnieuw coachingsessies georganiseerd, gericht op samenwerking en open communicatie. Werknemer weigerde daaraan deel te nemen. Op 30 november 2024 kondigde de collega die het woord “pinguïns” had gebruikt een promotie aan op LinkedIn. Werknemer reageerde daarop met de opmerking: “HEEL GOED GEDAAN !! voor iemand die een hoofddoek dragende collega een PINGUIN heeft genoemd (racisme wordt beloond)”. De collega verwijderde het bericht na ongeveer een kwartier. Op 3 december 2024 vond hierover een gesprek plaats tussen Paragon en werknemer. Gevraagd naar zijn motief verklaarde werknemer dat hij achter de inhoud van het bericht stond. Tijdens dat gesprek liet Paragon weten een ontslagprocedure te beginnen en werd werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Paragon verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), meer subsidiair vanwege andere omstandigheden (h-grond), en uiterst subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel het opzegverbod tijdens ziekte geldt, houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De redenen voor het verzoek liggen in zijn gedrag, uitlatingen en houding, die losstaan van zijn ziekte. Ook als de arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing blijft, zou het verzoek tot ontbinding zijn ingediend. Toch wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden, omdat er geen sprake is van een redelijke grond. Verwijtbaar handelen (de e-grond) vormt geen voldoende basis. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door het bericht op LinkedIn te plaatsen, waarmee hij Paragon en een collega in een negatief daglicht heeft gezet. Dat gedrag rechtvaardigt echter niet het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Tijdens de zitting erkent werknemer dat het bericht ondoordacht was, dat hij gefrustreerd was en al langere tijd met zijn zorgen geen gehoor vond. Daarmee laat hij zien het onwenselijke van zijn handelen in te zien. Verder blijft de impact van het bericht beperkt: het is snel verwijderd, van schade blijkt niet, en werknemer functioneert verder goed. Ontbinding op grond van verwijtbaar handelen gaat dan ook te ver. Ook is niet gebleken dat herplaatsing niet mogelijk is. Paragon doet geen concrete mededelingen over eventuele inspanningen om werknemer te herplaatsen, terwijl dat op grond van de wet wel is vereist bij een verzoek op een van de subsidiaire gronden. Werknemer wijst terecht op het ontbreken van onderbouwing. De enkele opmerking dat een functie in Apeldoorn te ver weg zou zijn, volstaat niet. Gezien de omvang van het bedrijf en de aanwezigheid van meerdere afdelingen, ligt herplaatsing binnen redelijke termijn in een passende functie wel degelijk in de rede. Werknemer geeft bovendien aan open te staan voor andere functies en wijst erop dat dergelijke functies bestaan. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen. De voorwaardelijke tegenverzoeken blijven onbesproken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4766

Zaaknummer: 11482519 VZ VERZ 25-146

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: Y. Ersoy, K.M. van Zwieten en I Atay

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW